

PRESSEINFORMATION

Berufsausbildungsumlage der Bauwirtschaft: Erfolgsmodell seit 50 Jahren

Der Mangel an Fachkräften ist längst mehr als eine wirtschaftliche Kennzahl – er ist eine der zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit. Bereits seit 50 Jahren investiert deswegen die Bauwirtschaft gemeinsam in die Zukunft der Branche und hat mit der Berufsausbildungsumlage ein Modell etabliert, das wirkt. Entgegen dem allgemeinen Trend steigen die Ausbildungszahlen – ein ermutigendes Signal. Die solidarisch finanzierte Ausbildung zeigt, dass gemeinsames Handeln den Unterschied machen kann: als wirksames Mittel gegen den Fachkräftemangel und als inspirierendes Vorbild weit über die Branche hinaus.

Die branchenweite Berufsausbildung in der Bauwirtschaft ist seit 50 Jahren ein Erfolgsmodell gegen Fachkräftemangel und für Nachwuchsgewinnung in der Bauwirtschaft. Sie ist eine gemeinsame Entwicklung der Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft und wird seit 1976 von SOKA-BAU umgesetzt.

Am 1. Mai 1976 trat der „Tarifvertrag über das Verfahren für die Berufsbildung im Baugewerbe“ in Kraft, den die Arbeitgeberverbände der Bauwirtschaft – Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB) und Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB) – mit der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden (heute IG Bauen-Agrar-Umwelt) abgeschlossen hatten. In aktualisierter Form ist er bis heute die Basis der Berufsausbildung am Bau.

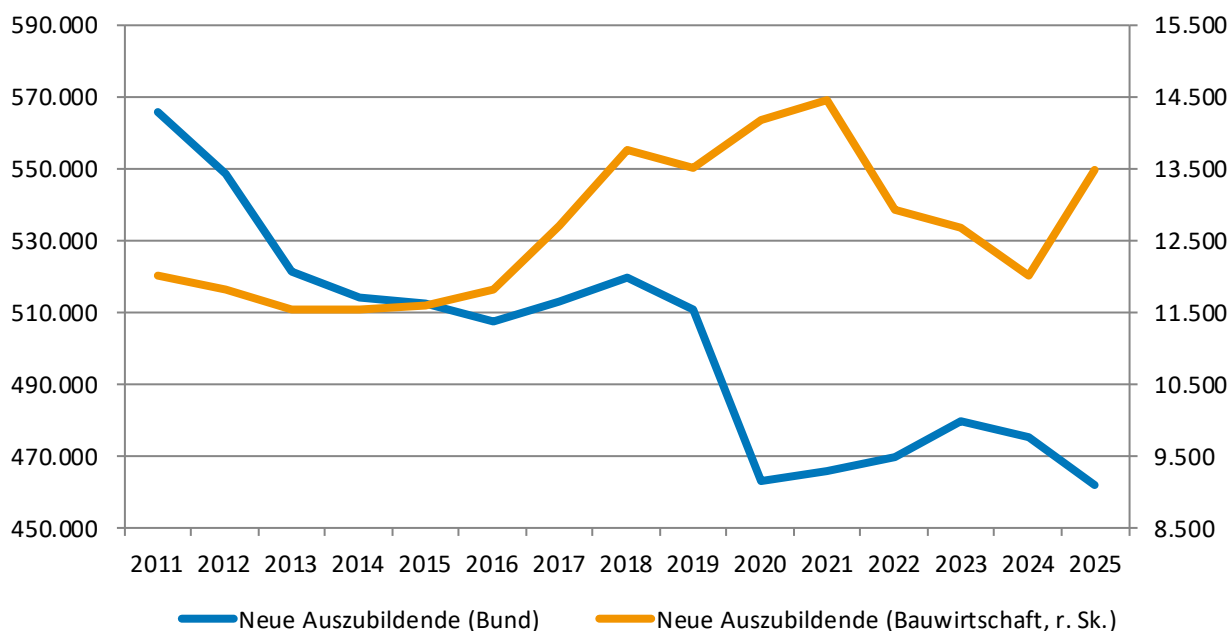
Das Prinzip ist einfach: Alle Betriebe der Bauwirtschaft zahlen monatlich einen Berufsbildungsbeitrag für jeden Arbeitnehmer an SOKA-BAU. Aktuell sind das für gewerbliche Arbeitnehmer 1,9 % der Bruttolohnsumme und für Angestellte ein Festbeitrag von 18 Euro. Da die maßgeblichen Tarifverträge vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt worden sind, gelten sie für die gesamte Branche. Baubetriebe, die ausbilden, bekommen aus diesem Topf einen Großteil der Ausbildungskosten erstattet. Dies umfasst gezahlte Ausbildungsvergütungen – bei gewerblichen Azubis über die dreijährige Ausbildungszeit verteilt 17 Monatsgehälter – sowie nahezu die gesamten Kosten der überbetrieblichen Ausbildung in den rund 180 Ausbildungszentren.

Letztere gewährleisten ein einheitlich hohes Ausbildungsniveau, das unabhängig von der Größe oder Spezialisierung des jeweiligen Ausbildungsbetriebes ist. Viele Bauunternehmen können aufgrund ihrer Spezialisierung nicht alle geforderten Ausbildungsinhalte abdecken. Die überbetriebliche Ausbildung füllt diese Lücke. Die Qualität der Ausbildungszentren wird nach festen Kriterien regelmäßig im Auftrag von SOKA-BAU geprüft.

Im vergangenen Jahr beliefen sich die Leistungen an Ausbildungsvergütungen und überbetrieblichen Ausbildungskosten auf insgesamt 486 Millionen Euro. „Betriebe mit der für die Bauwirtschaft typischen kleinen Betriebsgröße bekommen aus dem Verfahren, wenn sie ausbilden, mitunter sogar mehr Leistungen als sie Beiträge zahlen. Ausbildung rentiert sich für sie also gleich mehrfach: sowohl finanziell als auch durch gut ausgebildete Fachkräfte“, sagt SOKA-BAU-Vorstand Dr. Gerhard Mudrack. „Auch Betriebe, die nicht ausbilden, profitieren früher oder später von der Ausbildungsumlage, und zwar, wenn sie qualifizierte Arbeitskräfte einstellen“, ergänzt Vorstand Werner Schneider. Betriebswechsel kommen in der Bauwirtschaft traditionell häufig vor: Rund ein Fünftel aller Arbeitnehmer wechselt nach weniger als einem Jahr den Betrieb.

Die branchenweite Finanzierung der Ausbildung am Bau hat sich seit langem bewährt. So hat sich die Zahl der Auszubildenden in der Bauwirtschaft seit vielen Jahren deutlich besser entwickelt als im übrigen Handwerk und auch in der Gesamtwirtschaft. Im laufenden Ausbildungsjahr ist die Zahl der neuen Auszubildenden am Bau um rund 13 % gestiegen, während sie branchenübergreifend um rund 3 % gesunken ist. Dazu trägt neben attraktiven Ausbildungsbedingungen auch die Höhe der Ausbildungsvergütung bei. Uwe Nostitz, Vizepräsident des ZDB: "Die Bauwirtschaft bietet gute Zukunftsperspektiven. Dazu gehören auch die Ausbildungsvergütungen, die im Vergleich zu anderen Branchen an der Spitze liegen. Außerdem erhalten alle Auszubildenden schon während der Ausbildung eine zusätzliche betriebliche Altersvorsorge, die tariflich geregelt und in dieser Form einmalig ist."

Neue Auszubildende in der Bauwirtschaft und der Gesamtwirtschaft



Quelle: SOKA-BAU und Statistisches Bundesamt

Ein weiterer Bestandteil der kollektiven Ausbildungsfinanzierung ist seit einigen Jahren das Projekt „Berufsstart Bau“. Es setzt auf regionale Maßnahmen in den überbetrieblichen Ausbildungsstätten in Zusammenarbeit mit den Bauunternehmern vor Ort. Robert Feiger, Vorsitzender der IG BAU: „Mit Berufsstart Bau gewinnt die Bauwirtschaft Jugendliche, die ansonsten nicht den Weg ins Berufsleben und in die Branche gefunden hätten.“

Wegen ihres Erfolges wurde die überbetriebliche Ausbildungsfinanzierung mittlerweile von anderen Branchen adaptiert, etwa der Pflegebranche. Darüber hinaus wurden Ausbildungsumlagen mittlerweile auch im Ausland eingeführt, wie beispielsweise eine branchenübergreifende Ausbildungsfinanzierung in Großbritannien. Jutta Vogt, Vizepräsidentin Sozialpolitik beim HDB: „Energiewende, Verkehrswende, ausreichend Wohnraum: Die gesellschaftlichen Aufgaben der Bauwirtschaft gelingen nur gemeinsam, Hand in Hand. Der große Erfolg der Berufsausbildungsumlage zeigt dies deutlich.“

Neben der beruflichen Ausbildung stärkt SOKA-BAU zunehmend auch den Bereich Weiterbildung. Ziel ist es, Betriebe in der Bauwirtschaft bei der Qualifizierung ihrer Beschäftigten zu unterstützen. „Wir wollen Unternehmen künftig noch gezielter dabei helfen, passende Weiterbildungsangebote zu finden und zu nutzen“, erläutert Dr. Gerhard Mudrack. Perspektivisch ist vorgesehen, entsprechende Angebote über eine digitale Plattform zugänglich zu machen und Betriebe bei der Nutzung von Fördermöglichkeiten – etwa durch die Bundesagentur für Arbeit – zu begleiten. „Damit erweitern wir unser Angebot sinnvoll und greifen zugleich den steigenden Bedarf in der Branche auf“, ergänzt Werner Schneider. Das Engagement im Bereich Weiterbildung versteht sich als bedarfsorientierte Ergänzung des bestehenden Portfolios.

**SOKA-BAU**

SOKA-BAU ist die Dachmarke der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) und der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK). Beide sind Gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft: Die ULAK ist für die Sicherung von Urlaubsansprüchen und die Finanzierung der Berufsausbildung zuständig. Die ZVK bietet allen Beschäftigten der Baubranche eine überbetriebliche zusätzliche Altersversorgung. Sie ist nach Zahl der versicherten Personen die größte Pensionskasse in Deutschland und zählt nach ihrem Anlagevermögen zu den TOP 3 in Deutschland.

Pressekontakt

SOKA-BAU
Dr. Michael Horn
Telefon: 0611 707-2304
E-Mail: presse@soka-bau.de
www.soka-bau.de